

Универзитет „Гоце Делчев“ - Штип, Економски факултет - Штип

Љубица Стефановска, м-р Елизабета Митрева

**ПРОЕКТИРАЊЕ НА СИСТЕМ НА МОТИВАЦИЈА -  
НЕЖНОСТ ВО ОСТВАРУВАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА И ЦЕЛИТЕ  
НА КОМПАНИЈЕ**

**Апстракт**

Брз успехот на нашите компании во голема мера влијае мотивацијата на вработените. Високата продуктивност на светските компании се должи на добро изграден систем на мотивација, што овозможува вработените да бидат мотивирани за брзо да се приклучат на промените што настануваат на глобален пазар. Нашите менаџери кои се борат со драматичниот пораст на сложените технолошки, организациони и социјални проблеми, тешко можат да ги сфатат модерните трендови во развојот на менаџмент-системот, темелен на добро проектиран систем на мотивација на вработените.

Тензијата во нашите компании е присутна насекаде, условите за живеење стануваат сè потешки, работата не претставува задоволство како некогаш. Новиот пристап во проектирањето на добар менаџмент систем, значајна промена во однесувањето на вработените, радикални промени во организационската поставеност, јасно дефинирање на правата, обврските и одговорноста на секој поединец, како и проектирање и имплементирање на добар систем на мотивација. Во овој труд е дадена методологија за проектирање на добар систем за мотивација, која може да се имплементира во нашите компании. Системот на мотивација треба да овозможи стратегијата и целите на компанијата да се реализираат на задоволство на сите вработени.

**Клучни зборови:** глобален пазар, менаџмент систем, мотивација, мотивацион систем, вработени, системи за мерење на перформансите

**Вовед**

Мотивацијата е клучен фактор за развојот на една компанија. Таа е голем предизвик за истражување и бара познавање од многу области, не само од менаџментот. Изведбата или перформансот како друг клучен фактор во една компанија е директно поврзан со мотивацијата. Профитот зависи од мотивацијата на вработените, а со тоа и самата иднина и напредокот на компанијата. За мотивацијата се одговорни менаџерите од сите нивоа во хиерархијата, но топ менаџментот ја носи најголемата одговорност. Самата мотивација како предмет содржи повеќе принципи